Hou toezicht op de emancipatie!

Linda Senden, Belle Derks & Ruth van Veelen

Abstract: For numerous public interests there are supervisory bodies, such as the Netherlands Authority for the Financial Markets (AFM) and the Netherlands Authority for Consumers and Markets (ACM). Drawing on the multidisciplinary Transformative Equality Approach that was developed in the UU Gender and Diversity Hub, we argue that it is high time to establish a Netherlands Authority for Emancipation (NEMA). Rather than putting the onus for emancipation and equality on those who suffer from inequality, the government should take ownership of inequality problems by establishing a supervisory body for effective compliance and enforcement of equal treatment legislation.

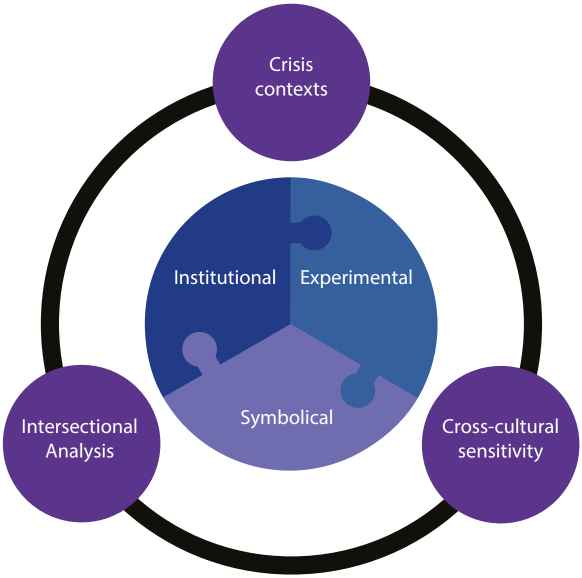
Keywords: emancipation, inequality, supervision, multidisciplinarity

Voor tal van publieke belangen is er een toezichthouder. Denk aan de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en de Autoriteit Consument en Markt (ACM). Richt er ook een op voor gelijke behandeling, zo betoogden Rosemarie Buikema samen met ondergetekenden in het Manifest voor de Oprichting van een Nederlandse Emancipatie Autoriteit (NEMA; Buikema et al., 2020). In dit manifest is de invloed van Buikema's wetenschappelijke werk duidelijk zichtbaar: op basis van een analyse van wie er in onze maatschappij meer en minder 'definitiemacht' heeft – de zeggenschap en beslissingsbevoegdheid over wat van belang is (en wat niet) – beargumenteren we dat de verantwoordelijkheid voor emancipatie niet alleen moet liggen bij partijen die lijden onder sociale ongelijkheid, maar dat werkelijke sociale verandering pas komt als de overheid écht eigenaarschap neemt van ongelijkheidsproblemen en een daadwerkelijke naleving en handhaving van de gelijke behandelingswetgeving regelt.

Het manifest werd gepubliceerd in een opinieartikel in *NRC* op 10 maart 2020 (Derks et al., 2020), enkele dagen voor Nederland op slot ging vanwege de COVID-19-pandemie. Een tweede opiniestuk in *de Volkskrant* volgde enkele maanden later (Senden, Buikema en Derks, 2020). Zo'n drie jaar later moeten we helaas constateren

---

Ponzanesi, S., K. Thiele, E. Midden, D. Olivieri & T. Oorschot (eds.), *Transities in kunst, cultuur en politiek | Transitions in Art, Culture, and Politics*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2023
DOI 10.5117/9789048560110_SENDEN



dat de nood alleen maar hoger is geworden, getuige de vele studies die inmiddels zijn gedaan naar de impact van de pandemie op de positie van vrouwen. De economische en sociale gevolgen van de pandemie hebben niet alleen de geboekte vooruitgang op pauze gezet, in bepaalde opzichten is de positie van vrouwen er zelfs slechter op geworden (World Economic Forum, 2022). Daarom nemen we graag de kans te baat de oproep voor een NEMA in deze bundel ter ere van het emeritaat van Rosemarie Buikema opnieuw onder de aandacht te brengen.

Maar voordat we dat doen, willen we eerst nog kort de achtergrond schetsen van de totstandkoming van het manifest. Dit berust op inzichten vanuit verschillende disciplines zoals die in de afgelopen jaren gegroeid en gebundeld zijn in het kader van de samenwerking van de UU Gender and Diversity Hub, opgericht onder de vlag van het UU Strategisch Thema *Instituties voor Open Samenlevingen* en onder het trekkerschap van Rosemarie Buikema en ondergetekenden. Het was een groot voorrecht om dit samen met haar te mogen en kunnen doen en een continue bron van inspiratie en plezier, kortom een waar feest. In het bijzonder heeft onze samenwerking tot het inzicht geleid dat échte verandering en verbetering van de positie van vrouwen – hun definitiemacht, zoals Rosemarie Buikema dat mooi verwoordt – enkel gerealiseerd zal kunnen worden wanneer op drie domeinen tegelijk wordt geschaakt; het institutionele (regels, normen, hiërarchieën), het symbolische (representaties, verhalen, ideologieën die ongelijkheid onderbouwen) en het empirische (de ervaring van discriminatie en uitsluiting). Kennis en inzichten uit die drie perspectieven zijn dan ook een voorwaarde voor het bewerkstelligen

van een transformatieve gelijkheidsbenadering. Deze benadering hebben we in 2022 ten grondslag gelegd aan een *Horizon Europe*-aanvraag over *Realising Girls' and Women's Inclusion, Representation and Empowerment* (RE-WIRING), aangevuld met een intersectionele, crisis- en interculturele bril. De honorering van deze aanvraag en de hoge waardering door de Europese Commissie van deze methodologische benadering is een van de mooie vruchten van de samenwerking met Rosemarie Buikema en een voedingsbodem voor nog vele andere.

Manifest voor de oprichting van de Nederlandse Emancipatie Autoriteit

Het is een misvatting te denken dat de emancipatie in Nederland is voltooid. Sinds de invoering van het vrouwenkiesrecht in 1919 en het toekennen van handelingsbekwaamheid aan getrouwde vrouwen in 1956 is er Europese en Nederlandse wetgeving tot stand gekomen, waaronder in 1994 de Algemene wet gelijke behandeling, die vrouwen onder meer recht geeft op gelijke behandeling bij de toegang tot arbeid, arbeidsvoorwaarden, beloning en sociale zekerheid. Daarnaast is er wetgeving die bescherming biedt tegen discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap. Gegeven artikel 1 van de Grondwet is het garanderen van gelijke behandeling, rechten en kansen aan iedere burger zelfs de meest fundamentele grondgedachte waarop onze samenleving is gebouwd. Het beeld van Nederland als een vooruitstrevend land dat gelijkheid en gelijke kansen hoog in het vaandel heeft staan, wordt echter in veel opzichten niet door de werkelijkheid gestaafd.

Nederlandse Emancipatie Autoriteit

Wat betreft inclusiviteit en gelijke kansen staat Nederland er niet goed voor. Begin april kwam het SCP met een rapport waaruit blijkt dat 27% van alle Nederlandse inwoners te maken krijgt met discriminatie, op de arbeidsmarkt, de woningmarkt, op school, maar ook door overheidsinstanties. Wat gendergelijkheid betreft doen we het ook internationaal gezien steeds slechter; zo is Nederland in het Global Gender Gap Report tussen 2016 en 2022 van de 16de naar de 28ste plaats gezakt en doen landen als Argentinië en Namibië het wat gendergelijkheid betreft beter. Wij pleiten daarom dat het de hoogste tijd is voor de oprichting van een Nederlandse Emancipatie Autoriteit, afgekort NEMA. Hiermee zou de overheid laten zien écht eigenaarschap te nemen over dit ongelijkheidsprobleem en te staan voor een daadwerkelijke naleving en handhaving van de gelijke behandelingswetgeving.

Emancipatie

In zijn oorspronkelijke betekenis verwijst de term ‘emancipatie’ naar het proces van zich vrijmaken, dat wil zeggen de bevrijding van een overheersend – patriarchaal – gezag of oordeel. Kortweg: emancipatie is het eigengerechtig of zelfbeschikkend worden. Het gaat bij emancipatie dus niet zozeer om het gelijk worden aan, maar om de mogelijkheid op eigen voorwaarden aan de maatschappij te kunnen deelnemen. Niettemin wordt emancipatie veel vaker begrepen als een uitnodiging voor een feest waar vrouwen en minderheden in de voorgeschreven pas mee mogen dansen dan als een verworven recht om op dat feest hun eigen muziek te draaien. Vrouwen en minderheden mogen zich in Nederland invoegen maar nog altijd niet de maat bepalen. Wij identificeren in dit manifest een drietal domeinen waarop deze stand van zaken voor vrouwen in Nederland verstrekkende consequenties heeft, namelijk op het gebied van economische gelijkheid, definitiemacht en gezondheid en bescherming van het lichaam.

Economische ongelijkheid

Ondanks de enorme inhaalslag die vrouwen in onderwijs hebben gemaakt (sinds 2017 zijn vrouwen gemiddeld hoger opgeleid van mannen) en de relatief hoge arbeidsparticipatie van vrouwen (zo’n 77% tegen 87% van mannen), is de economische ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in Nederland nog steeds aanzienlijk (CBS en SCP, 2022). In vergelijking met mannen krijgen vrouwen minder betaald voor hetzelfde en vergelijkbaar werk (CBS, 2022), ontvangen ze (mede als gevolg daarvan) minder pensioen en krijgen ze minder geld uitgekeerd door sociale verzekeringen bij ongevallen (Netspar, 2022). Ook werken vrouwen veel minder vaak fulltime dan mannen (27% tegen 89%). De druk op moeders om parttime te werken is groot, omdat zorgtaken nog steeds primair als een vrouwenaangelegenheid worden gezien (Derks et al., 2018). Alleenstaande vrouwen met minderjarige kinderen vormen mede daardoor in Nederland een van de grootste risicogroepen om onder de armoedegrens te leven. Vrouwen betalen daarenboven standaard meer voor verzorgende producten en diensten zoals bijvoorbeeld die van de kapper: eenzelfde korte coupe bij de kapper kost voor Lisa meer dan voor Jeroen (RTL Nieuws, 2019; NOS, 2023).

Definitiemacht

Ook al is het opleidingsniveau van vrouwen de afgelopen decennia spectaculair gestegen, zij delen dus nog maar mondjesmaat in de economische zelfstandigheid en

vooruitgang. Hetzelfde geldt voor wat wij noemen de definitiemacht van vrouwen; de mogelijkheid om mee te beslissen, de zeggenschap over wat van belang is en wat niet. Ook de definitiemacht van vrouwen loopt in Nederland nog ver achter bij die van mannen. In de politiek, noch in het bedrijfsleven, noch in wetenschappelijke kring hebben vrouwen een bepalende stem in de koersbepaling. Zo is Nederland wereldwijd een van de weinige landen die nog nooit een vrouwelijke premier hebben gehad. Daarnaast zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd in alle lagen van het openbare bestuur (30-35%; ROB, 2019), in de top van de 5000 grootste ondernemingen in Nederland (15%; Jongen et al., 2020, 2) en in de wetenschappelijke top (27%; LNVH, 2022). Ook bepalen mannen nog altijd wat kwaliteit is en wat niet, en wie iets belangrijks te zeggen heeft en wie niet (WOMEN Inc., 2017); in musea zijn bijvoorbeeld maar sporadisch vrouwelijke kunstenaars te bewonderen (13%; Buikema et al., 2019), in de boeken- en filmwereld vallen vrouwen bij hoge uitzondering in de prijzen en in de media zijn vrouwen veel minder vaak te beluisteren dan mannen (36% tegen 64%). Door gebrek aan zeggenschap, zichtbaarheid en aanwezigheid kunnen vrouwen en minderheidsgroepen in onze samenleving als gevolg van hun gender, klasse, kleur, religie en (in)validiteit niet op gelijke behandeling en gelijke kansen rekenen.

Gezondheid en bescherming van het lichaam

Dat de aanwezigheid van vrouwen in de publieke sfeer niet de norm maar de uitzondering is in Nederland, heeft ook impact op de gezondheid en bescherming van het vrouwenlichaam. Ook in de gezondheidszorg zien we namelijk het gebrek aan definitiemacht terug. Zo lopen vrouwen als het gaat om hart- en vaatziekten een hoger risico op overlijden dan mannen (Maas, 2019), omdat de herkenning van symptomen en de werkzaamheid van geneesmiddelen vrijwel alleen op mannen getest worden. De reden? Hormonale schommelingen bij vrouwen (menstruatie, moederschap, menopauze) worden bij onderzoeksexperimenten beschouwd als 'stoorzender' (Peters, 2016). Wat betreft de zelfbeschikking en bescherming van het lichaam heeft de #metoo-beweging eens te meer zichtbaar gemaakt hoe groot het probleem van machtsongelijkheid in combinatie met seksuele intimidatie in onze samenleving nog steeds is.

Verontwaardiging

Op het moment dat instellingen, belangengroeperingen, burgers en politici maatregelen voorstellen om structurele ongelijkheden aan te pakken, bijvoorbeeld door

quota of andere positieve actie of regelingen, is de verontwaardiging daarover bij velen hartgrondiger dan het onbehagen over het probleem dat aan de te nemen maatregel ten grondslag ligt. De vaak onzichtbare en daarmee ongrijpbare manier waarop uitsluiting en ongelijke behandeling zich al eeuwenlang manifesteert in onze samenleving, maakt dat zeggenschap en zichtbaarheid van vrouwen en minderheidsgroepen in de publieke sfeer nog steeds niet vanzelfsprekend zijn. Pas na de recente wereldwijde antiracisme-demonstraties naar aanleiding van de dood van George Floyd door het gewelddadige optreden van de Amerikaanse politie en de maatschappelijke weerklank daarvan in Nederland, erkende ook premier Rutte dat we in Nederland kampen met een systemisch probleem van racisme en discriminatie. In reactie op deze ontwikkelingen heeft de regering in 2021 een Nationaal Coördinator Racisme en Discriminatie ingesteld. Deze coördinator houdt zich echter primair bezig met racisme en discriminatie op basis van etniciteit en heeft nog weinig actie getoond om de systemische achterstelling van vrouwen in Nederland aan te pakken.

De noodzaak voor een Nederlandse Emancipatie Autoriteit

De mismatch tussen gendergelijkheid en gelijkheid van minderheden op papier en in de praktijk is volgens ons terug te voeren op een hardnekkig tweeledig probleem: enerzijds de nog steeds wijdverbreide maatschappelijke vooroordelen en stereotypering en anderzijds de aanname dat emancipatie vooral een zaak is voor en door hen die willen emanciperen. Argumenten die bijvoorbeeld vaak te horen zijn om de afwezigheid van vrouwen in de leidende en/of beleidsbepalende functies te verklaren zijn: ze zijn er niet, ze willen niet, we kiezen voor kwaliteit, vrouwen onderhandelen niet goed genoeg over promotie en salaris, ze zijn niet ambitieus genoeg, ze zijn niet flexibel genoeg, ze kiezen zelf voor het moederschap en minder werken, etc. Deze argumenten zijn echter rolbevestigend en stereotiep in hun aannames over de wensen, verwachtingen en het gedrag van vrouwen én mannen.

‘Denk-manager-denk-man’

Uit intercultureel onderzoek blijkt dat Nederland traditioneel is in het (onbewuste) denken over de rol van mannen en vrouwen in de maatschappij en koploper in het (onbewust) uitdragen van genderstereotypen zoals ‘mannen zijn goed in wiskunde – vrouwen zijn goed in taal’, ‘denk-manager-denk-man’, ‘denk-volger-denk-vrouw’ (Braun et al., 2017; Miller, Eagly en Linn, 2014). Deze onbewuste aannames leiden vaak tot structurele vormen van discriminatie en ongelijkheid die zo gewoon zijn

geworden dat veel mensen daar weinig vraagtekens meer bij zetten. De verschillende kapperstarieven voor mannen en vrouwen zijn hier een ogenschijnlijk onbeduidend, maar in de kern treffend voorbeeld van. Er liggen stereotiepe en bevooroordeelde gedachten aan ten grondslag, zoals dat vrouwen uiterlijke verzorging belangrijker vinden dan mannen (*The Beauty Myth*, Wolf, 2002) en daarom volgens de economische wetten van de markt bereid zouden zijn er meer voor te betalen. Een ander voorbeeld zijn de onderdrukte schrikreacties wanneer ouders hun kind vier dagen in de week naar de opvang brengen. Deze reacties zijn meestal gericht op de moeder van het kind, niet op de vader (Endendijk, Derks en Mesman, 2018). Of de vanzelfsprekendheid dat vrouwen parttime in een ‘soft’ beroep in de zorg of welzijn werken en mannen fulltime in een ‘hard’ technisch of financieel beroep. Maar ook aan het Nederlandse systeem waarin mannen met zorgtaken niet dezelfde rechten (en daarmee plichten) hebben als vrouwen liggen onbewuste aannames ten grondslag met betrekking tot rechten en plichten, omdat het geboorteverlof voor vaders niet alleen veel korter is dan het verlof dat moeders krijgen, maar ook maar voor 70 procent betaald is.

Gang naar de rechter

Het huidige systeem van rechtsbescherming tegen discriminatie en racisme werkt onvoldoende en gaat er nog te veel van uit dat slachtoffers daarvan de gang naar het College voor de Rechten van de Mens of de rechter wel zullen maken als de werkgever, dienstverlener of andere partij of instelling die in het geding is een klager nul op het rekest geeft. De klachten die het College bereiken betreffen waarschijnlijk slechts het topje van de ijsberg. Mensen durven een klacht vaak niet in te dienen, bijvoorbeeld uit angst voor represailles door hun werkgever. De gang naar de rechter is ook om andere redenen niet aantrekkelijk. Denk alleen al aan de tijd, het geld en de onzekere uitkomst die ermee zijn gemoeid. Ook maatschappelijk gezien is deze route weinig bevredigend, want een rechterlijke uitspraak biedt enkel een oplossing voor een individueel geschil. Het College voor de Rechten van de Mens stelt dat de toegang tot het recht moet worden verbeterd. In mei 2022 is die noodzaak in een kabinetsreactie onderschreven.

Actief toezien

Tegelijkertijd echter zien we dat premier Rutte in zijn reactie op de antiracismebeweging de bal toch weer bij de individuele burger legt door te stellen dat iedereen de eigen verantwoordelijkheid moet nemen om racisme en discriminatie

te bestrijden. Rutte betwijfelt of de overheid nog meer zou kunnen doen dan ze al doet. De nodige wetten ter bestrijding van discriminatie zijn er immers al en er is een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme ingesteld. Het cruciale probleem is echter niet de afwezigheid van wetgeving rondom gendergelijkheid, maar het effectieve toezicht op en handhaving van die wettelijke normen. Veel marktpartijen en instanties hebben een prikkel nodig om discriminatie actief te bestrijden omdat investeren in radicale gendergelijkheid ze geen direct (economisch) voordeel oplevert. Ware dat wel zo, dan zou het probleem allang zijn opgelost. Die prikkel moet dus ergens anders vandaan komen.

Een structureel maatschappelijk probleem vraagt om een structurele oplossing. Anno 2023 is het dan ook de hoogste tijd dat de overheid alle wettelijke waarborgen van gelijkheid en gelijke kansen voor mannen en vrouwen vanuit alle hoeken van onze multiculturele en pluriforme maatschappij nu zelf kracht bij gaat zetten. De oprichting van een Nederlandse Emancipatie Autoriteit moet gaan toezien op de daadwerkelijke toepassing en handhaving van deze wetgeving in de praktijk, zodat de verantwoordelijkheid daarvoor niet langer afschuift op diegenen die het probleem ervaren. De regering zou daarmee laten zien eigenaarschap te nemen van de problematiek van systemische genderdiscriminatie en seksisme in onze maatschappij en zich daadwerkelijk te identificeren met het in artikel 1 van onze Grondwet verankerde belang dat alle mensen in Nederland zich vrij en veilig moeten kunnen voelen en zich op gelijkwaardige wijze kunnen ontwikkelen, zonder gediscrimineerd en achtergesteld te worden. De overheid zou daarmee een eigen verantwoordelijkheid nemen om ervoor te zorgen dat institutionele vormen van genderdiscriminatie zo min mogelijk kansen krijgen en zo effectief mogelijk bestreden worden. De bescherming die mensen tegen discriminatie genieten kan niet afhangen van klagende slachtoffers of van de goodwill van anderen alleen.

Wat rechtvaardigt dat we tegenwoordig wel algemene toezichthouders hebben voor tal van andere domeinen en publieke belangen – zoals bijvoorbeeld de Autoriteit Financiële Markten, de Autoriteit Consument en Markt en de Zorgautoriteit – maar niet voor het waarborgen van onze meest fundamentele grondwettelijke norm? Hoewel er inmiddels een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme bestaat, is het belangrijk om ook meer expliciet aandacht voor genderemancipatie te hebben dan nu het geval lijkt te zijn. Hoewel discriminatie op basis van gender, etniciteit of religie veel overeenkomsten heeft, is er ook een fundamenteel verschil tussen seksisme en andere vormen van discriminatie: waar etnische en religieuze groepen vaak naast elkaar leven, leven mensen met verschillende genders mét elkaar. Waar het suggereren van biologische verschillen tussen etnische en religieuze groepen inmiddels *not done* is, is het vaak nog *bon ton* om verschillen in gedrag, keuzes en uitkomsten tussen mannen en vrouwen als complementair en juist te zien. Verschillen in uitkomsten worden nog vaak opgehangen aan biologische

verschillen (waarvoor het wetenschappelijke bewijs op z'n best mager te noemen is) en een essentieel onderscheid tussen masculiniteit en femininiteit. Seksisme komt bovendien in geniepige vormen, van complimenten over de 'zachte natuur' van vrouwen en de oproep aan mannen om hen te beschermen, tot het oproepen om meer vrouwen in de top aan te nemen opdat zij met hun 'vrouwelijk leiderschap' voor een diversere organisatiecultuur zullen zorgen. Werkelijke emancipatie vereist dat we ook de meer verborgen vormen van seksisme waarnemen en aankaarten. Analyses en oplossingen van genderongelijkheid en religieuze ongelijkheid schuren soms, zoals in het geval van de positie van vrouwen binnen veel religies. Kritiek op de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen religieuze groepen wordt nu vaak afgedaan als religieuze discriminatie, maar gendergelijkheid zal alleen bereikt worden als we deze ongemakkelijke vormen van ongelijkheid kunnen benoemen. Een NEMA zou oog moeten hebben voor álle structuren van verschil, of het nu op het gebied van gender, etniciteit, klasse, kleur, religie of (in)validiteit is.

Coherent en continu beleid

De toegevoegde waarde van een NEMA is erin gelegen dat zo een coherent emancipatiebeleid kan worden gevoerd ten aanzien van alle terreinen waarop mensen discriminatie ervaren. NEMA staat voor één heel duidelijk loket dat specifiek verantwoordelijk is voor toezicht en handhaving met het oog op de bestrijding van allerlei vormen van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen. Voor zover er nu toezicht is, is dat zeer fragmentarisch en niet alles dekkend. Bijvoorbeeld: de Inspectie SZW kan maatregelen treffen ter bestrijding van arbeidsdiscriminatie, de Autoriteit Persoonsgegevens kan handelen als het gaat om verwerking van persoonlijke gegevens en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) als het gaat om toegang tot financiële diensten. Voor een burger is het derhalve lastig te bepalen bij welke autoriteit waarvoor aan te kloppen. In een klachtenprocedure bij het College kan enkel een niet-bindende uitspraak worden verkregen en, belangrijk, het College heeft geen toezichthoudende en handhavende taak. Het kan bedrijven en instellingen dus niet aanspreken op discriminerende praktijken en daar maatregelen tegen treffen en sancties opleggen. Ter vergelijking: het College heeft slechts negen collegeleden en vijftig stafleden, terwijl de AFM er maar liefst 650 heeft. In het kader van een NEMA zou die stafcapaciteit kunnen worden uitgebreid, onder andere met expertise op de verschillende dimensies van discriminatie en uitsluiting, en zouden nieuwe toezichts- en handhavingsmechanismen kunnen worden ontwikkeld en toegepast zoals die bij andere toezichthouders gebruikelijk zijn. Analoog aan de bevoegdheden die andere toezichthouders hebben, zou een NEMA marktonderzoek kunnen

doen, ondernemingen en instanties laten rapporteren over de nakoming van wettelijke non-discriminatieverplichtingen, aanwijzingen en waarschuwingen kunnen geven aan diegenen die zich schuldig maken aan discriminatie, boetes kunnen opleggen en monitoringsystemen kunnen ontwikkelen die verplichten tot het uitvoeren van audits en certificering. Een NEMA zou daarmee de continuïteit van non-discriminatiebeleid op verschillende dimensies (gender, etniciteit, religie etc.) en de uitvoering en nakoming daarvan op de langere termijn waarborgen, geheel los van de politieke waan van de dag en van de zittende regering.

De actuele discussie rondom de invoering van quotawetgeving voor meer vrouwen in raden van commissarissen in beursgenoteerde ondernemingen illustreert een dergelijke noodzaak, want aan wie de controle op de naleving van de nieuwe wetgeving op te dragen en ervoor te zorgen dat de sanctie van nietigheid van benoemingen in strijd met de wet daadwerkelijk wordt toegepast in de praktijk? En welke instantie moet zorg gaan dragen voor de controle op de 5000 andere bedrijven, om ervoor te zorgen dat deze daadwerkelijk streefcijfers gaan vaststellen en beleid invoeren om die te realiseren? Moet dat de SER zelf worden, de AFM, de Arbeidsinspectie, de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme of iemand anders? Versplintering en fragmentatie liggen hier op de loer, met alle risico's van dien. De praktijk laat al genoeg zien dat wetgeving zonder een actief en doordacht toezichts- en handhavingsbeleid tot symboolwetgeving kan vervallen en niet bijdraagt aan het doorbreken van allerlei hardnekkige vooroordelen die het zelfbeschikkingsrecht van mensen in de weg staan. De SER dringt aan op eigenaarschap van het bedrijfsleven, maar het is de hoogste tijd dat de overheid nu zelf het goede voorbeeld gaat geven door middel van de installatie van een Nederlandse Emancipatie Autoriteit (NEMA).

Bibliografie

Braun, Stephan, Sebastian Stegmann, Alina Hernandez Bark, Nina Junker en Rolf van Dick. 2017. "Think Manager – Think Male, Think Follower – Think Female: Gender Bias In Implicit Followership Theories". *Journal of Applied Social Psychology* 47: 377- 388.

Buikema, Rosemarie, Belle Derks, Linda Senden en Ruth van Veelen. 2020. "Manifest voor de oprichting van de Nederlandse Emancipatie Autoriteit". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.uu.nl/nieuws/manifest-voor-de-oprichting-van-de-nederlandse-emancipatie-autoriteit#:~:text=Wij%20pleiten%20daarom%20dat%20het,handhaving%20van%20de%20gelijke%20behandelingswetgeving

Buikema, Rosemarie, Layal Ftouni, Nancy Jouwe, Rolando Vázquez, Rosa Wevers en Centraal Museum. 2019. *What Is Left Unseen. Exhibition Catalogue*. Utrecht: Centraal Museum Utrecht. www.moed.online

Centraal Bureau voor de Statistiek. 2022. "Loonverschil tussen mannen en vrouwen verder afgenomen". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/17/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-verder-afgenomen

Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau. 2022. "Emancipatiemonitor 2022". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/

Derks, Belle, Linda Senden, Rosemarie Buikema en Ruth van Veelen. 2020. "Hou toezicht op de emancipatie". *NRC*, 10 maart 2020.

Derks, Belle, Melissa Vink, Lianne Aarntzen en Larisa Riedijk. 2018. "De keuze van vrouwen voor deeltijd is minder vrij dan we denken". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.socialevraagstukken.nl/de-keuze-van-vrouwen-voor-deeltijd-is-minder-vrij-dan-we-denken/

Endendijk, Joyce, Belle Derks en Judie Mesman. 2018. "Welke gevolgen heeft het ouderschap voor de genderrolstereotypen en rolpatronen van ouders?" *Mens en Maatschappij* 93: 165-168.

Jongen, Egbert, Ans Merens, Jos Ebregt en Debby Lanser. 2020. "Vrouwen aan de top: het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven blijft achter bij het streefcijfer. Wat zijn de oorzaken, gevolgen en beleidsopties?" Den Haag: Centraal Planbureau en Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/cpb-notitie-vrouwen-aan-de-top.pdf

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). 2022. "Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_Monitor_Vrouwelijke_Hoogleraren_2022.pdf

Miller, David, Alice Eagly, en Marcia Linn. 2014. "Women's Representation In Science Predicts National Gender-Science Stereotypes: Evidence From 66 Nations". *Japanese Journal of Educational Psychology* 107.

Maas, Angela. 2019. *Hart voor vrouwen. De cardioloog over het vrouwenhart.* Amsterdam: De Arbeiderspers.

Nederlandse Emancipatie Autoriteit: april 2020. Sociaal en Cultureel Planbureau, Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020-5.

Netspar. 2022. "Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de genderkloof in Nederlandse tweedepijlerpensioenen". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.netspar.nl/publicatie/gelijke-rechten-maar-geen-gelijke-pensioenen-de-genderkloof-in-nederlandse-tweedepijlerpensioenen/#:~:text=Gepensioneerde%20vrouwen%20ontvangen%20ruim%2040,kloof%20zouden%20kunnen%20dichten%20geanalyseerd.&text=Zorg%20dat%20vrouwen%20die%20overwegen,gevolgen%20daarvan%20voor%20hun%20pensioeninkomen

NOS. 2023. "Pink tax: waarom een scheermes voor vrouwen duurder is dan voor mannen". Pink tax: waarom een scheermes voor vrouwen duurder is dan voor mannen (nos.nl)

Peters, Lisa. 2016. "De muis die jouw medicijnen test is meestal een mannetje". *De Correspondent*, 10 april 2016.

Raad voor het Openbaar Bestuur [ROB]. 2019. "100 jaar vrouwenkiesrecht: een tussenstand". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.raadopenbaarbestuur.nl/documenten/publicaties/2019/12/09/onderzoek-en-essay-100-jaar-vrouwenkiesrecht

RTL Nieuws. 2019. "Je geslacht mag de prijs van de kapper niet bepalen, maar het gebeurt wel". https://www.bnnvara.nl/kassa/artikelen/ongelijke-prijzen-bij-de-kapper-voor-man-en-vrouw-met-kort-haar

Senden, Linda, Rosemarie Buikema en Belle Derks. 2020. "Hoog tijd voor een Nederlandse Emancipatie Autoriteit". *De Volkskrant*, 14 juni 2020.

WOMEN Inc. 2017. "Beperkt zicht: de rol van mediamakers in beeldvorming, 2017". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.womeninc.nl/Uploaded_files/campagne/beperktzicht/beperkt-zicht-de-rol-van-mediamakers-in-beeldvorming-799def-d7ef28.1de268.pdf

Wolf, Naomi. 2002 [1990]. *The Beauty Myth: How Images of Beauty Are Used Against Women*. New York: Harper Perennial.

World Economic Forum. 2022. "Global Gender Gap Report, 2022". Geraadpleegd op 9 mei 2023. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/

About the authors

Linda Senden: hoogleraar Europees recht, Universiteit Utrecht.
Belle Derks: hoogleraar sociale, gezondheids- & organisatiepsychologie, Universiteit Utrecht.
Ruth van Veelen: universitair docent sociale en organisatiepsychologie, Universiteit Utrecht.